CA du 12 MARS 2024
ANNEXE 8

Charte des cellules EDI

Visas

- *Article L135-6 du Code général de la fonction publique ;*
- *Arrêté du 17 mars 2021 portant application, dans les établissements relevant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*
- *Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes)dans la fonction publique, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970 ;*
- *Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/43173*

Préambule

L'Université de Lorraine dispose d'une mission égalité-diversité-inclusion (EDI). Elle s'intègre dans un plan d'action global de lutte contre les discriminations en lien avec le décret du 13 mars 2020[1] relatif aux dispositifs de signalements dans la fonction publique ainsi qu'avec la circulaire du 4 mars 2014[2] relatif à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Chargée de la mise en œuvre de la politique EDI de l'établissement, cette mission œuvre au vivre ensemble et à l'inclusion et accompagne le déploiement des cellules EDI.

I. Engagements de la mission EDI

Afin de faciliter le déploiement de ces cellules EDI, l'Université de Lorraine à travers la mission EDI s'engage à :

- Accompagner les entités de l'établissement (composantes, laboratoires, campus, pôles scientifiques, ED…) dans la création de leurs cellules EDI ;
- Former les membres de ces cellules EDI ;
- Soutenir les cellules dans leurs actions de prévention des VDHA (Violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes)
- Animer le réseau des cellules EDI.

[1] Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans la fonction publique, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970

[2] Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/43173

II. Objet de la charte

Cette charte assure l'engagement des cellules EDI et de leurs membres à promouvoir le vivre-ensemble, l'égalité et le respect de la diversité. Elle œuvre pour :

- Créer un socle commun organisationnel ;
- Partager les valeurs d'égalité-diversité-inclusion prônées par l'UL.

Les engagements de cette charte renforcent la reconnaissance de la nécessité de lutter contre toutes les formes de discriminations et de violences sexistes et sexuelles. Ces engagements se traduisent en actions mesurées et évaluées annuellement par les cellules EDI. Les cellules réalisent en fin d'année universitaire un bilan d'activité qu'elles transmettent à la mission EDI.

Les sujets qui peuvent être évoqués par une cellule EDI :

Les cellules EDI peuvent travailler sur les thématiques abordées par la loi, notamment tous les critères de discriminations reconnus en France[3] et plus particulièrement :

- Égalité femmes-hommes et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) ;
- Identités de genre et orientation sexuelle (LGBTQIA+) ;
- Handicap ;
- Laïcité et expression religieuse ;
- Racisme, antisémitisme et autres discriminations fondées sur l'origine ;
- Discriminations fondées sur l'apparence physique.

Pour plus d'informations sur les critères de discriminations, consultez :
https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations

III. La mission d'une cellule EDI

La principale mission d'une cellule EDI est de promouvoir la diversité et de lutter contre toutes les formes de discriminations par des actions de prévention. À ce titre, les cellules ont pour mission de :

- Sensibiliser, former et responsabiliser : organisation d'évènements (théâtre forum, Fresque de la diversité, ciné-débat, conférence, exposition…)
- Informer et communiquer : campagnes d'affichage, réseaux sociaux, articles factuels…

La cellule EDI n'est pas une cellule de traitement des situations ; en cas de sollicitation, elle réalise le premier niveau d'écoute ; elle en informe le dispositif de signalement et redirige, le cas échéant, la personne vers le dispositif de signalement de l'UL. Un vade-mecum sera rédigé pendant la première année d'expérimentation de cette charte et précisera le protocole à suivre pour les situations rencontrées par la composante.

[3] Article 225-1 du Code pénal sur les discriminations, disponible sur :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391831

Les membres des cellules jouent le rôle **d'ambassadeur ou d'ambassadrice**

Point d'attention

Les cellules EDI ne traitent pas les situations **:** elles ne réalisent pas d'enquêtes, ne convoquent pas les personnes mises en cause, ne qualifient pas juridiquement les faits, n'effectuent pas de recadrage….

IV. Le fonctionnement d'une cellule EDI

Chaque cellule définit son mode de fonctionnement en fonction de son environnement et dans le respect de cette charte. Voici quelques suggestions pour accompagner les nouvelles cellules dans leur implantation :

- **La composition d'une cellule**
  Toutes les cellules EDI se composent de personnels de l'UL, d'intervenant·es à l'UL, d'étudiant·es et/ou de doctorant·es.
  Chaque cellule EDI est constituée d'au moins 2 personnes.
  NB : Le, la ou les référent·es (responsables) d'une cellule EDI est un personnel dont l'UL est l'employeur principal.

- **L'organisation d'une cellule EDI**
  Chaque cellule définit la fréquence de ses réunions, les thématiques qu'elle souhaite aborder et établit son programme d'activités.
  NB : Les cellules EDI partagent les informations entre elles et avec la mission EDI

- **La création d'une adresse mail de contact**
  Chaque cellule EDI se dote d'une adresse mail de contact. Elle communique sur les personnes qui sont derrière cette adresse.
  Exemple de format d'adresse mail :
  edi-composante-contact@univ-lorraine.fr
  ou
  composante-edi-contact@univ-lorraine.fr
  Chaque référent·e est propriétaire de cette adresse mail et peut y ajouter quelques membres (nous suggérons un·e ou deux autres membres).

- **La mission de référent·es de cellule EDI**
  Chaque référent·e coordonne sa cellule EDI. Il ou elle assure le respect de la charte, et gère le budget de la cellule (si celle-ci en dispose par le biais de sa composante).
  Le statut de référent·e est acquis par nomination de la présidente, sur proposition du directeur, de la directrice ou du conseil de l'entité concernée.

La qualité de référent·e s'acquiert pour un an et se renouvelle par tacite reconduction. Cette fonction est réservée aux personnels de l'Université de Lorraine. Elle se perd par départ de la composante ou de l'Université de Lorraine, démission, ou par décision de la Présidente après proposition motivée du directeur ou de la directrice de la composante ou de son conseil.

- **Le statut de membre d'une cellule EDI**

Le recrutement des membres est laissé à l'appréciation de chaque référent·e de cellule EDI. La proposition est transmise au directeur ou à la directrice de la composante pour validation.
Le statut de membre s'acquiert pour 1 an et par tacite reconduction.
Les membres d'une cellule EDI participent aux actions développées par la cellule.
La qualité de membre se perd :

- Par démission ou départ de la composante ou de l'Université de Lorraine ;
- Par exclusion sur proposition motivée du ou de la référent·e transmise au directeur ou à la directrice de la composante pour validation.

Point d'attention
En cas de désaccord ou de conflit d'intérêt, le niveau central sera saisi.

V. Les engagements portés par les membres d'une cellule EDI

Les membres d'une cellule EDI s'engagent à :

1. Informer – communiquer – sensibiliser :

- Sensibiliser à la diversité et aux enjeux de non-discrimination à travers les actions portées par la cellule EDI ;
- Sensibiliser à la diversité autour de soi à l'Université de Lorraine au quotidien en tant que membre de la cellule EDI ;
- Promouvoir la diversité et l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes ;
- Communiquer sur le dispositif d'alerte harcèlement sexuel et discrimination de l'UL ;
- Proposer des aménagements et des outils pour transformer les espaces et les pratiques de l'université pour accroître l'inclusion ;
- Promouvoir l'égalité.

2. Agir :

- En cas de sollicitation, orienter les personnes en difficulté vers les services internes ou externes adéquats ;
- Intervenir lorsqu'on est témoin d'un propos ou d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste ;
- Signaler les situations de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste à la composante et/ou au dispositif d'alertede l'UL.

VI. Plan de formation des membres des cellules EDI

Pour mener à bien leurs missions, les membres des cellules EDI sont formés. Le programme de formation comprend :

- **La formation de base (2 demi-journées)**
  - **Première demi-journée**
    Violences sexistes et sexuelles : identifier, comprendre et prévenir.
  - **Deuxième demi-journée :**
    Stéréotypes-préjugés-discriminations : de quoi parle-t-on ?
    Les bases de l'écoute de premier niveau.

- **Des formations complémentaires**
  - Premiers secours en santé mentale ;
  - Formation / sensibilisation au handicap ;
  - Fresque de la diversité ;
  - Formation / sensibilisation à la laïcité ;
  - Formation à la transidentité ;
  - Diverses formations sur des critères de discriminations ;
  - [...]

VII. Reconnaissance de l'investissement

- Le ou la référent·e de la cellule EDI dispose d'une lettre de mission signée par le directeur ou la directrice de sa composante de rattachement. Il appartient à la composante de définir et de prendre en charge les modalités de gratification et /ou le temps dédié à la mission.

- Les membres actifs peuvent valoriser dans leur avancement de carrière les compétences acquises.

- Les étudiant·es membres d'une cellule EDI ont la possibilité de bénéficier d'une attestation en vue de l'obtention du B2E (bonus engagement étudiant).

VIII. Engagement

En signant la charte de la cellule EDI, je m'engage à :

- Prendre connaissance de son contenu et à la respecter ;
- Respecter les engagements pris en tant que référent·e ;
- Partager la vision EDI de l'établissement comme rappelé dans l'objet de la présente charte ;
- Respecter les principes organisationnels d'une cellule EDI présentés dans cette charte.

Fait en 3 exemplaires à : Le :

La Présidente	Le directeur ou la directrice de la composante	La référente ou le référent de la cellule EDI
Hélène BOULANGER	[Prénom NOM]	[Prénom NOM]